

LETTURA DI APPROFONDIMENTO: STRATEGIE AVANZATE DI GESTIONE DELL'AULA

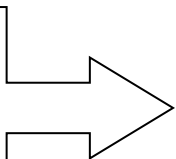
Tecniche didattiche

Le tecniche didattiche sono delle metodologie attive che servono in parte per sopperire il limite della lezione: trasferimento teorico delle informazioni.

Le metodologie attive le chiameremo "tecniche didattiche".

Le **tecniche didattiche** sono:

1. le ricerche di aula
 2. le esercitazioni pratiche
 3. le esercitazioni applicative
 4. le esercitazioni di diagnosi
-
5. i casi
 6. i role playing
 7. le esercitazioni esperienziali
 8. outdoor training
 9. altre tecniche



Esercitazioni cognitive

Le esercitazioni cognitive, vale a dire esercitazioni che tendono a sviluppare cognizione, sono le seguenti.

1. Ricerche d'aula

Definiamo le ricerche di aula come delle tecniche attivate per far emergere e valorizzare le esperienze e le competenze presenti nel gruppo.

Le ricerche di aula servono per permettere ai discenti di parlare. Ad esempio, in un corso per dirigenti, a seguito di una presentazione di un filmato sulla gestione di una riunione, la ricerca di aula consiste nel chiedere ai partecipanti quale è la loro esperienza in merito all'oggetto del filmato.

Un altro tipo di tecniche è il rilancio (domande, silenzio,...), o un questionario, o domande che permettono ai partecipanti un confronto.

I **vantaggi** del metodo sono:

- il coinvolgimento dei partecipanti
- evidenzia le competenze presenti
- valorizzazione delle esperienze.

Gli **svantaggi** sono:

- evidenzia gli sbilanciamenti delle competenze dei discenti, qui sta la bravura del formatore nel cercare di appianare tale sbilanciamento
- può generare delle resistenze se fatto subito, quando l'aula è ancora "fredda"
- il tempo è poco prevedibile

Quando utilizzare questo metodo

L'utilizzo delle ricerche di aula è quando si vuole mettere in comune le esperienze dei discenti, fare riscaldare il gruppo e favorire il decentramento che potrebbe essere generato dalla figura del formatore. Inoltre è un utile metodo quando il formatore vuole capire il livello di competenza dei discenti per tarare ulteriormente l'intervento (obiettivo quello di sapere = che cosa sanno?)

Un workshop è basato sul metodo delle ricerche di aula.

2. Esercitazioni pratiche

Sono dei compiti assegnati ai partecipanti singoli o a piccoli gruppi consistenti nel fare qualche cosa di fisico.

In questo caso l'obiettivo è quello di insegnare a fare qualche cosa precedentemente spiegata.

Per esempio: spiegazione teorica di come si fa un test/quiz (Castagna i test nel suo libro li chiama quiz) $\Leftarrow$ divisione in gruppi, due o tre persone, per preparare un test su ciò che era stato precedentemente detto. Il doppio vantaggio per i partecipanti è stato quello di: rafforzare l'apprendimento sul contenuto della lezione e allo stesso tempo provare a realizzare un test. In questo caso la sequenza è stata: spiego $\Leftarrow$ faccio vedere $\Leftarrow$ faccio fare.

Infatti, in un'esercitazione pratica l'operazione complessiva viene suddivisa nelle sue componenti elementari, che possono essere insegnate separatamente. Le sequenze possono essere diverse:

- dire $\Leftarrow$ fare $\Leftarrow$ far fare (la più usata)
- fare $\Leftarrow$ dire $\Leftarrow$ rifare)in questo caso il docente fa rivedere come si fa) $\Leftarrow$ far fare (questa sequenza viene utilizzata per capacità più complesse, es. la utilizzano i docenti di informatica)
- far fare $\Leftarrow$ dire $\Leftarrow$ fare $\Leftarrow$ far fare (sequenza utilizzata per i più esperti, es. quando si devono recuperare modalità scorrette di fare le cose)

Queste attività possono essere fatte o a coppie o a terne, a seconda della natura del compito con eventuale utilizzo della telecamera.

3. Esercitazioni applicative

Questo tipo di esercitazioni servono per fare applicare quello che è stato spiegato.

Sono dei dispositivi esercitativi di vario genere atti a verificare la capacità di applicare regole, concetti e procedimenti. (un esempio semplice: per gli infermieri imparare a mettersi il grembiule è applicativo).

Il vantaggi sono:

- verifica della qualità dell'apprendimento
- esplicitazione dell'interesse applicativo

svantaggi:

- il tempo

Quando utilizzarle.

Gli obiettivi didattici per l'utilizzo delle esercitazioni sono:

- verificare la capacità di utilizzo di conoscenze
- risolvere dubbi applicativi

Diciamo che le esercitazioni applicative servono per le cose da fare, vale a dire per regole o concetti da applicare (per es. applicazione del teorema di Pitagora. Mentre leggere un problema e capire se tra le diverse soluzioni si deve applicare il teorema di Pitagora, è un problem solving).

Le esercitazioni applicative sono da far fare in coppia o massimo in tre persone.

Le fasi di queste esercitazioni sono:

- esecuzione del compito
- verifica in plenaria
- ripresa teoriche (eventuali), vale a dire riespiegare o fare altri esempi.

4. Esercitazioni di diagnosi

Riconoscimento di comportamenti e/o diagnosi delle dinamiche interpersonali in un filmato o in situazioni scritte.

Vale a dire che si parla di altri e non delle persone presenti in aula, e questo è un vantaggio perché non mette in gioco nessuno.

Le esercitazioni di diagnosi hanno a che fare con i comportamenti e possono precedere eventuali esercitazioni.

Si possono utilizzare sia filmati fatti ad hoc, che pezzi di film.

Esempio.

Poniamo l'esempio che siamo in un corso finalizzato a migliorare il processo di comunicazione. Si fanno vedere due filmati che hanno lo stesso oggetto: discussione tra professori e preside di una scuola. I due filmati rappresentano rispettivamente (così come distingue la pragmatica della comunicazione): una situazione complementare e un'altra una situazione paritetica. Lo scopo del filmato è quello di introdurre la comunicazione. Al termine si chiede: *che cosa cambia tra i due filmati?* Dalle risposte si evidenziano i comportamenti.

Possiamo dire che la sequenza tra teoria e filmato/scritto può essere di due tipi:

A) i modelli di comportamento di un filmato/scritto servono al formatore per introdurre un concetto. Così come nell'esempio precedente. Quindi, prima il filmato, poi la teoria.

B) un'altra sequenza è: prima la teoria, poi la visione del film o la lettura dello scritto per riprendere i concetti.

Ad esempio, per un corso sui comportamenti dei cassieri, si fa impersonare al cassiere il potenziale cliente in seguito a spiegazioni teoriche.

Infatti per l'esercitazione i discenti sono già "allenati all'osservazione" e alla rilevazione dei comportamenti.

L'obiettivo è quello di diagnosticare comportamenti utili o inefficaci partendo dalla situazione del cliente.

Abbiamo detto che per le esercitazioni si possono usare anche degli scritti. Ad esempio, il questionario sui tre stili di comportamento: assertivo, passivo, aggressivo, viene distribuito dopo la spiegazione.

Stralcio del questionario sui tre stili:

SITUAZIONE	RISPOSTA	ANALISI DEGLI STILI
A. un/a collega sposato/a insiste nel chiederti un appuntamento dicendo "su via tesoro, che male c'è a venire a pranzo con me per questa volta?" tu rispondi...	"grazie per l'invito, ma apprezzo la nostra relazione di amicizia così come è adesso. Non mi sentirei a mio agio con nessun tipo di appuntamento"	

Prova a riformulare

.....

.....

B. stai andando a fare le fotocopie quando un collega, che ti chiede sempre di fargli delle fotocopie, ti domanda dove stai andando. Tu rispondi...	"sto andando a giocare a flipper, dove ti sembra che sia andando?"	
---	--	--

Prova a riformulare

.....

.....

C. vorresti un aumento di stipendio a dici al tuo capo...	Pensa di vedere la possibilità di darti un aumento di stipendio?	
---	--	--

Prova a riformulare

.....
.....

Vantaggi

- verifica della capacità di identificare le diverse situazioni nella realtà
- esplicita l'utilizzo pratico delle teorie spiegate
- sviluppa la capacità di lettura della propria realtà (ti dà strumenti per osservare la realtà)

Svantaggi:

- nessuno, perché non mette in gioco nessun dicente poiché si parla di altro

5. Tecniche didattiche: I CASI

****Per la presentazione dei casi, l'iter si è svolto in questo modo:**

1. è stato dato a tutti il caso sulla "Divisione industrie meccaniche".
2. lettura individuale del caso
3. divisione in gruppi
4. discussione in plenaria
5. il formatore ha riportato alla lavagna le risposte date dai gruppi.

I casi sono degli stimolatori di intelligenza o anche delle sfide per far dire ai partecipanti che cosa si poteva fare, o che cosa si può fare in seguito al fatto descritto.

Di solito i casi italiani (credo che quelli americani siano diversi) non hanno soluzioni ma sono funzionali all'obiettivo definito nell'analisi delle esigenze.

I casi sono dei resoconti veri o verosimili di fatti più o meno complessi da sottoporre al gruppo per diagnosi e/o decisione.

Vantaggi:

- concretezza: la realtà entra in aula
- stimolante: vivacizza l'aula

Svantaggi

- tempi lunghi, almeno una mezza giornata è un ordine di grandezza indicativo.
- se aperti, sono impegnativi per il docente. Il docente deve avere ben chiaro dove vuole andare e quali sono gli obiettivi del caso, inoltre deve conoscere bene il testo.

Obiettivo didattico (perché usarli)

- aumentano la capacità di diagnosticare e di risolvere i problemi.

Parliamo di due tipi di casi:

1) i casi chiusi, che hanno un'unica corretta soluzione o un numero finito di soluzioni corrette. Si usano quando si vogliono innescare delle capacità intellettuali definite e procedurizzate, vale a dire per insegnare a riprodurre alcuni comportamenti che si sono identificati come corretti.

2) i casi aperti, in cui esistono moltissime soluzioni valide e ognuna ha vantaggi e svantaggi. Si usano per insegnare capacità intellettuali complesse.

Gestione del caso:

rispetto al caso proposto il formatore chiede:

- quel è il problema esposto nel caso?
- Quali azioni fare?
- Chi poteva fare cosa?

- Chi potrà fare cosa?
- **Cosa si può fare adesso?** (sarebbe sempre meglio riferirsi a quello che potrebbe essere un'azione futura, perché costruttivo)

Supponiamo che come gruppo abbiamo proposto tre tipi di azione, queste possono far simulare (role playing)

Difficoltà per il formatore nella gestione dei casi

la difficoltà nella gestione dei casi sta nel dirigere in modo non direttivo una discussione di 12-15 persone, spesso animata e coinvolgente. Il docente dovrebbe concentrarsi sul gruppo in maniera genuina, limitando le proprie opinioni, resistendo alle pressioni per avere la risposta giusta, trovando il modo di decodificare i lavori di tutti in una visione d'insieme e non valutativa.

Caso	Esercitazioni Problem solving
Non richiede una risposta corretta perché non esiste	Richiede una risposta corretta (poche)
Obiettivo: verificare la coerenza interna del processo logico mediante il quale i partecipanti arrivano a prospettare la loro soluzione nonché le ipotesi assunte e le relative ipotesi.	Obiettivo: verificare la capacità del gruppo di esaminare le varie alternative, di valutarle correttamente, scegliendo le + adeguate alla specifica situazione
Gestione del docente: favorisce lo scambio di opinioni e si limita alla sottolineatura delle diverse logiche e delle loro implicazioni.	Gestione del docente: sottolinea gli aspetti giusti e sbagliati delle varie risposte dei sottogruppi
Anche se nella teoria il confine tra i due sembra netto, nella realtà operativa il confine non è sempre così chiaro da individuare	

Caso interno o aziendale	Caso esterno
Favorisce un maggior coinvolgimento dei partecipanti, e una maggiore comprensione della natura del problema Facile la trasferibilità dell'apprendimento alla realtà operativa	I partecipanti fanno maggiore nella comprensione di una realtà sconosciuta Rende più difficile il trasferimento al contesto di appartenenza
È lungo da preparare Rende difficile evitare divagazioni aziendali	Costa meno progettarlo Evita divagazioni su problemi interni
È possibile che alcuni partecipanti siano a un livello di maggiore comprensibilità del fatto	Mette tutti sullo stesso piano di non conoscenza del fatto

GLI AUTOCASI (M Castagna, la progettazione, pag.71-74)

****In aula abbiamo provato un autocaso.**

Ci siamo messi a coppie, uno dei due raccontava un caso realmente vissuto. la situazione era ottimale perché i partecipanti, tranne me, erano persone di azienda. Al termine del racconto ogni coppia doveva dire:

- Esporre il caso a tutti
- Dire per che tipo di corso lo avrebbe proposto e per quale tipologia di partecipanti
- Obiettivi del corso**

Gli autocasi sono casi non preparati dal docente, ma dai partecipanti stessi che traggono un caso dalla loro realtà lavorativa.

Fasi della tecnica:

1. scelta del caso da discutere su criteri illustrati dal docente
 - In plenaria
 - In sottogruppo
2. racconto del partecipante narratore
3. domande del gruppo al narratore
4. formulazione delle varie ipotesi di soluzione del problema posto:
 - In plenaria
 - o in sottogruppo

Il tempo varia dalle 2-3 ore a 5-6 ore.

Caratteristiche dell'autocaso:

- ruolo rischioso in quanto si trova ad affrontare la situazione in tempo reale senza avere il tempo di prepararsi
- l'autocaso sviluppa la capacità di diagnosticare, di raccogliere le informazioni.
- L'autocaso contribuisce al raggiungimento del trasferimento dell'apprendimento: i partecipanti hanno la possibilità di verificare su di un problema della loro realtà la validità e applicabilità delle teorie oggetto del corso
- Facilita la partecipazione e il coinvolgimento
- Se però è mal condotto può provocare forti cariche di aggressività, invidia e conflitti

In sede di progettazione pensando all'autocaso...

- Meglio impiegarlo come una delle tecniche e non come l'unica tecnica di un intero corso
- Prende molto tempo
- Si potrebbe pensare a un secondo autocaso per rinforzare l'apprendimento
- Preferibile collocarlo quando il gruppo è "maturo" non nella prima giornata
- Se messo all'ultimo giorno, premunirsi con 2 ore di lezione se l'autocaso non sia ben riuscito

6. Tecniche didattiche: ROLE PLAYING

Fino adesso abbiamo considerato esercitazioni sul contenuto (test, esercitazione pratica, esercitazione applicativa per applicare concetti appena appresi...).

Le successive tecniche didattiche sono relative ad apprendere comportamenti sulla relazione. Per questo scopo si utilizzano le **simulazioni**. Le simulazioni servono per comportamenti più complessi, relativi al "come", alla relazione, e proprio per questo sono parzialmente descrivibili in quanto la loro discrezionalità è alta. Per esempio, posso dire come si dovrebbe fare una giusta negoziazione ma al momento di applicare i principi appresi, ognuno avrà le proprie modalità di scelta dei comportamenti da agire, quindi non c'è la sicurezza matematica che verrà messo in atto esattamente il comportamento così come è stato descritto. La scelta del come è lasciata al singolo.

Esercitazioni dedicate alla verifica e analisi di comportamenti:

6. i role playing

7. le esercitazioni esperienziali
8. outdoor training
9. altre tecniche

Il RP è una recita di una situazione di relazione professionale potenzialmente critica o conflittuale tra due o più persone in cui siano presenti:

- aspetti tecnico , professionali (rapporto con il cliente della banca è un elemento del lavoro)
- aspetti emotivi e comportamentali (gestione RU è il principale compito dei manager)

- vantaggi
- svantaggi
- obiettivo didattico:
comportamenti interpersonali circoscritti e definiti; ampi e non prescrivibili.

Rp: obiettivi i generali:

superare il problema che può essere :

- problemi di rapporti interpersonali
- modifica del comportamento
- resistenza al cambiamento.

Un altro obiettivo è trovare delle soluzioni:

- ampliare le proprie vedute
- cercare di comprendere il proprio e l'altrui comportamento (per questo obiettivo di solito si invertono le parti: vale a dire quello che è capo e che dovrà fare un colloquio di fine anno, farà il collaboratore.)

il compito del formatore quale è? È quello di gestire un adeguato grado di strutturazione legato a:

- obiettivi e temi del seminario
- tempi a disposizione
- abilità gestionale del formatore
- capacità di lettura dei diversi livelli di fenomeni interattivi

1) Ci sono i cosiddetti **RP addestrativi** (che M Castagna nel libro progettare la formazione li chiama: simulazione addestrativa, pag 77 capitolo 5, in cui sono descritti molto bene), vale a dire dei Rp su comportamenti circoscritti e prescrivibili: es. interviste, telefonate,...

Le gestione dell'aula nel caso dei RP addestrativi:

- scomporre il comportamento in fasi elementari
- realizzare una sessione di RP per ciascuna fase
- coinvolgere tutti i partecipanti
- fare ripetere fino a ottenere i comportamenti desiderati (se c'è tempo - per esempio: se si dovesse insegnare come fare una telefonata si fa fare un giro a tutti i partecipanti di prova; poi si divide il gruppo in triplete in cui si alternano i seguenti ruoli: il cliente, il telefonista e chi dà il feedback. Il giro verrà fatto per n° volte)
- gestione molto veloce

i RP di questo tipo sono:

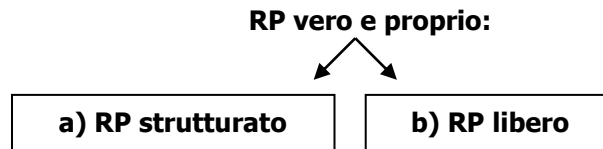
- utili (ma non necessari) , la telecamera e il registratore
- per impartire un insegnamento molto prescritto
- dà sicurezza ai partecipanti
- usabile solo in precise e limitate situazioni (per es. il verbale deve contenere i punti a.b.c....)

2) Il RP vero e proprio (M Castagna lo chiama simulazione su casi, pag. 78) è utilizzato per comportamenti e relazioni interpersonali più ampie e meno prevedibili .

Nel RP vengono definite le situazioni e i ruoli, ma non i copioni (vale a dire le parole da dire...)

Esempi di RP: colloquio tra capo e collaboratore, un colloquio di vendita di un prodotto definito con un cliente altrettanto definito, realizzazione di una certa lezione di fronte a un gruppo di persone (**per esempio in aula ci siamo divisi in due sottogruppi, un rappresentante di ogni gruppo tiene la lezione sull'argomento che si era definito insieme. Mentre un rappresentante di un gruppo parlava, i docenti hanno dato agli altri il ruolo di partecipanti killer**).

Un'altra opzione per fare il RP è dare informazioni di contesto a tutti (per esempio siamo un consiglio di amministrazione dell'azienda X e c'è un problema di gestione di mercato). L'obiettivo è verificare come l'amministratore delegato **gestisce una riunione**. All'amministratore delegato non gli si dice altro che gestire la riunione, mentre si danno le parti agli altri partecipanti a cui si faranno agire dei comportamenti specifici.



a) **Nel RP strutturato** le parti possono essere:

- predefinite dal docente, per iscritto. Questo tipo di RP è adatto a gruppi neofiti della materia; richiede maggiore finzione e prevedibilità.



Obiettivo:

per permettere al partecipante di essere più competente nei seguenti punti:

- Sviluppare capacità
- Apprendere procedure
- Acquistare nuovi metodi per affrontare i problemi

b) **nel RP libero** le parti:

- possono essere concordate con l'aula, al momento. Questo tipo di RP è adatto a gruppi più esperti a cui i fatti sono già accaduti; è più realistica; ma minor prevedibilità.



Obiettivo:

permettere al partecipante di capire meglio se stesso e gli altri sui seguenti elementi

- Aiutare ad acquistare intuito nel comportamento
- Comprensione nel comportamento con gli altri
- Modificare atteggiamenti lavoro, famiglia, vita sociale
- Sviluppare capacità di insight dei problemi

In generale, l'obiettivo del RP vero e proprio è quello di evidenziare come possono essere affrontate determinate situazioni di rapporto interpersonale problematiche. Approfondendo si può dire che lo scopo didattico è duplice:

1) sviluppare nei partecipanti le **capacità relazionali e logiche** per esaminare situazioni complesse, per valutare le varie alternative comportamentali e per decidere in maniera ponderata. (spesso è possibile che a fronte di stimoli si dia luogo ad analisi approfondite su componenti psicologiche ed emozionali. Sta al docente decidere se proseguire su questa strada anche in base al contratto psicologico iniziale, e al grado di sviluppo del gruppo).

2) sviluppare capacità inerenti i **comportamenti interpersonali**, il controllo delle emozioni, la comprensione dei feedback, e tutto quanto caratterizza i rapporti sociali nelle organizzazioni.

Durante la progettazione il docente può flessibilizzare la tecnica in base alle specifiche necessità didattiche dando maggiore peso o all'una o all'altra componente, vediamo nello specifico:

1) se si vogliono **privilegiare gli aspetti di analisi delle situazioni e di decisione razionale**, occorre rendere il caso complesso e articolato intrinsecamente e dare al gruppo una griglia di osservazione più centrata sul contenuto delle verbalizzazioni, e fare seguire alla discussione i processi decisionali seguiti dai rispettivi gruppi.

2) se si vuole **privilegiare l'aspetto relazionale**, si deve dare agli osservatori una griglia di osservazione che gli aspetti comportamentali.

Role Playing approfondimenti 2 (vd slide 8 del modulo RP**):**

Durante la simulazione il formatore deve:

- presidiare il silenzio

- riprendere con la telecamera, in regia neutra (la telecamera è ferma, vale a dire che non si fa lo zoom altrimenti si suggerisce di osservare ciò su cui è stata fissata lo zoom)

Commento:

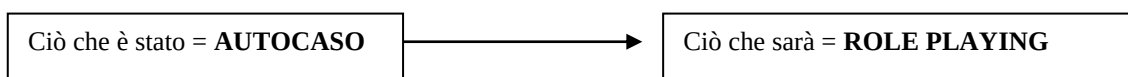
- fase dedicata
- raccolta delle risposte alle domande ...
- raccolta dei punti di forza /debolezza osservati
- presidiare il ping pong con gli attori (se hanno recitato in due il formatore deve decidere: **farli parlare per primi**, se si vuole sapere come si sono sentiti nel caso in cui sono le emozioni ad essere emerse maggiormente durante la simulazione. Dopo che si è data importanza alle emozioni si passa alla parte cognitiva; **si fanno parlare per ultimi** se si vuole razionalizzare il feedback).

Le conclusioni sono un momento delicato perché è ora che si rinnovano gli obiettivi e gli scopi. Saranno in funzione degli scopi e dell'andamento; in questo mento sarà necessario generalizzare e spersonalizzare; sarà necessario riprendere i concetti teorici.

Differenza tra autocaso e role playing :

AUTOCASO	ROLE PLAYING
il secondo è una simulazione di come siamo rispetto a un'attesa già esistente. In quanto l'autocaso si riferisce a ciò che è stato, vale a dire una situazione passata per recuperare una situazione di difficoltà; è una diagnosi esterna di alcune cose che vedo (cosa succede nella nostra azienda).	il primo è una simulazione di come dovremmo essere Mentre il RP rappresenta ciò che sarà; è il come applicare a situazioni di domani quello che si è detto in aula.

In teoria si consiglia di fare **prima un autocaso e poi un role playing**,



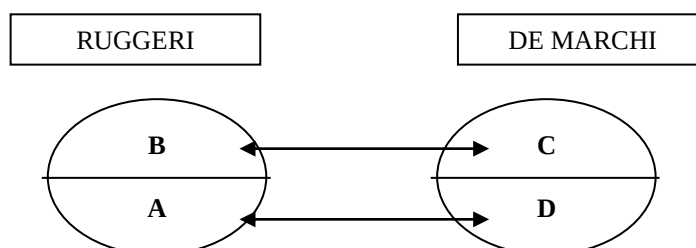
ESEMPIO DI COME UN CASO Può DIVENIRE UN ROLE PLAYING

- 1) Distribuzione del caso ai partecipanti
- 2) Lettura individuale
- 3) Discussione in plenaria su:
 - che cosa è successo?
 - Cosa si può fare per...?

Il formatore alla lavagna riporterà le terapie proposte dal gruppo.

Per fare divenire il caso un RP:

- si scelgono i due attori principali del caso proposto (es. dr. Ruggeri e dr. De Marchi)
- si creano due gruppi rispettivamente per i due attori scelti
- ogni gruppo si studia solo metà delle alternative proposte e decise in plenaria (per esempio, alternative a,b,c,d,. Ogni gruppo di sceglie due alternative)
- a recitare saranno il primo de marchi e il primo Ruggeri per simulare la strategia B/A e poi C/D)



7. Esercitazioni Esperenziali

Sono strumenti di modificazione del comportamento connessi ad atteggiamenti, valori,... è una sequenza di attività che genera un insight.

Hanno una caratteristica: spesso venivano chiamati esercizi strutturati perché in essi l'intenzione dimostrativa è quasi sicura al 100%.

Es. il gioco la NASA, o anche il dilemma del prigioniero.

Il dilemma del prigioniero in "pillole"

		x		y
A	+3		+3	
			-6	
				+6
B	+6		-6	
			-3	
				-3

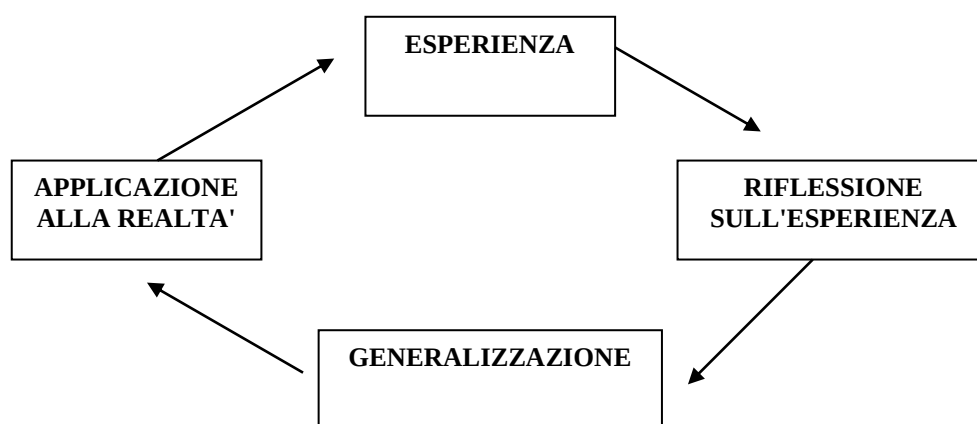
- 1) Si formano due gruppi
 - 2) il gruppo **blu** avrà la scelte A o B
 - 3) il gruppo **rosso** avrà le scelte X o Y
 - 4) i gruppi vengono messi in due stanze e il docente farà da spola
 - 5) ogni gruppo avrà i propri ambasciatori
 - 6) ogni gruppo non sanno che cosa farà l'altro ma conoscono molto bene le regole
 - 7) le combinazioni tra le scelte sono indicate nella tabella che il docente farà vedere sono alla fine. Se si avrà la combinazione AX, il punteggi per tutti e due i gruppi sarà +3.
 - 8) la prima partita è fatta da 10 giocate fatte una alla volta
 - 9) alla fine si contano i punti
 - 10) richiede molto tempo
-?

Perché usarlo:

si usa quando si tratta di dirimere dei conflitti, per la negoziazione, per la relazione tra i gruppi che per es. devono lavorare insieme

Un altro tipo di esercitazione esperenziale è la comunicazione a una o due vie, sui quadrati (**hai l'esercizio**)

Nell'introdurre la logica di queste esercitazioni, i docenti sono partiti con il ciclo esperienziale di **Kolb**.



TECNICHE DI AULA IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI DIDATTICI

Tipo di tecnica	Scopo didattico
ESERCITAZIONI DI DIAGNOSI	- Per rinforzare l'apprendimento di conoscenze - Per colmare le lacune
ESERCITAZIONI PRATICHE	Per capacità operative
ESERCITAZIONI APPLICATIVE	Per capacità applicative
ESERCITAZIONI DI PROBLEM SOLVING	- Per capacità di risolvere problemi - Per rinforzare le conoscenze
I CASI	Capacità di diagnosticare e di risolvere i problemi
AUTOCASO	Per capacità di diagnosticare e risolvere problemi euristici
1) ROLE PLAYING in generale	Capacità di superare problemi inerenti ai comportamenti interpersonali
2) ROLE PLAYING vero e proprio	Evidenziare come possono essere affrontate situazioni di rapporto interpersonale problematiche
2a) ROLE PLAYING vero e proprio STRUTTURATO	Sviluppare capacità, apprendere procedere, acquistare nuovi metodi per affrontare problemi
2b) ROLE PLAYING vero e proprio LIBERO	- Capire meglio se stessi, del proprio e dell'altrui comportamento - Modificare atteggiamenti
ESERCITAZIONI ESPERIENZIALI	- Conoscenza di concetti e principi - Favorire comportamenti interpersonali aperti

LO SCHEMA CONCETTUALE DI RIFERIMENTO

INDICE

1. TEST / QUIZ
2. ESERCITAZIONI COGNITIVE: PRATICHE – APPLICATIVE – DI DIAGNOSI
3. I CASI
4. ROLE PLAYING
5. ESERCITAZIONI ESPERIENZIALI
6. OUTDOOR
7. ALTRE TECNICHE

PRIMA DI COMINCIARE:...

PILOT E SUO CONCETTO

- Colori – Teoria del Semaforo
- Rosso: non si fa
- Giallo / Arancione: concetto intermedio
- Verde: si fa
- Blu: concetto da approfondire

Oppure tutte nere con commento in linea (verbale e scritto).

QUIZ – TEST

Serie di domande a risposte alternative

Obiettivi

Valutativo

Di insegnamento

Obiettivo Valutativo (viene ritirato):

- All'inizio e alla fine di un modulo
- Ritirando il questionario
- Nominativo
- Compilazione senza interscambi tra i partecipanti

Obiettivo di Insegnamento (non ritirato):

- Subito dopo la lezione per rinforzare l'apprendimento e individuare gli argomenti non chiari
- A metà di una lezione su moduli lunghi come interruzione funzionale
- All'inizio di un nuovo argomento conosciuto in modo disomogeneo dai partecipanti
- Come compito tra un modulo e l'altro

Es. - Simile a quello gestito per i metaprogrammi

Obiettivo di Insegnamento (non ritirato):

Gestione

1. Divisione in sottogruppi per l'attivazione del confronto

2. Correzione:

- Correzione in plenaria senza valutazione del singolo
- Il docente spiega in generale e controlla se tutti hanno compreso
- Chiedere a chi ha risposto correttamente gli eventuali dubbi che ha avuto nel rispondere

UN CONSIGLIO

USIAMO LE "SLIDE" PER...

SVILUPPARE L'APPRENDIMENTO

USIAMO LA LAVAGNA A FOGLI MOBILI PER.....

RINFORZARE L'APPRENDIMENTO

ESERCITAZIONI COGNITIVE

- Ricerche d'aula
- Esercitazioni pratiche
- Esercitazioni applicative
- Esercitazioni di diagnosi

Ricerche d'aula (il coinvolgimento)

Tecniche attivate per valorizzare le competenze e le esperienze del gruppo • *Raccolta di opinioni e/o esperienze*

- *Discussione su stimoli*
- *Rilanci*
- *Compilazione di questionari*

Ricerche d'aula (il coinvolgimento)

Rilancio: comportamento intenzionale del docente per far intervenire i partecipanti

Rilanci:

- SILENZI PAUSE + NON VERBALE
- RILANCI APERTI
- RILANCI CHIUSI

Rilanci aperti in ordine di coinvolgimento:

- Sulla comprensione: *"è chiara questa domanda? – non dire "chiaro no ?.."*
- Sulla condivisione: *siete d'accordo?*
- Sulle esperienze personali: *è così anche da voi? Avete avuto la stessa esperienza ?*
- Di trasferimento nella realtà lavorativa dei partecipanti: *se oggi da voi succede questo...domani come vi comportereste?*

Se non funzionano i rilanci aperti:

Rilanci chiusi:

Trasformazione in sì o un no

Da voi è così o diversamente?

Fate A, B o C ?

Obiettivi didattici delle Ricerche d'aula:

- Mettere in comune esperienze
- Riscaldare il gruppo
- Favorire il decentramento
- Analisi delle competenze:

Quando il facilitatore vuole capire il livello di competenza dei partecipanti per calibrare ulteriormente l'intervento

Esercitazioni pratiche

Sono dei compiti assegnati ai partecipanti singoli o a piccoli gruppi consistenti nel fare qualche cosa di pratico.

COME FARE

L'operazione complessiva viene suddivisa nelle sue componenti elementari, che possono essere insegnate separatamente

SEQUENZE

dire - fare - far fare (la più usata) fare - dire - rifare (in questo caso il docente fa rivedere come si fa) - far fare

(questa sequenza viene utilizzata per capacità più complesse, es. la utilizzano i docenti di informatica) far fare - dire - fare - far fare

(sequenza utilizzata per i più esperti, es. quando si devono recuperare modalità scorrette di fare le cose – magazziniere che carica sulla schiena)

OBIETTIVO DIDATTICO

CAPACITA' OPERATIVE E MANUALI

Esercitazioni applicative

Sono dei dispositivi esercitativi di vario genere atti a verificare la capacità di applicare regole, concetti e procedimenti.

(un esempio semplice: per gli aeroportuali mettersi le scarpe antisid. Legge 626, ti faccio vedere perché è importante applicarlo – guanti antitaglio etc).

Non è pratica – non insegno a fare
ma verifico l'applicazione di una regola

Gli obiettivi didattici per l'utilizzo delle esercitazioni sono: • verificare la capacità di utilizzo di conoscenze • risolvere dubbi applicativi

Esercitazioni di diagnosi

Gli elementi di riferimento sono esterni ai partecipanti

Riconoscimento di comportamenti e/o diagnosi delle dinamiche interpersonali in un filmato o in situazioni scritte.

Gli elementi di riferimento sono esterni ai partecipanti, meno criticità di confronto; buono per aula fredda

Possono Essere di tipo:

- Induttivo – prima il filmato / lettura dello scritto poi la teoria
Es filmato di una riunione tipo a cui seguono domande di attivazione
- Deduttivo – prima la teoria poi il filmato

OBIETTIVI DIDATTICI:

- APPLICARE E CONSOLIDARE TEORIE
- SVILUPPARE LE CAPACITA' DI OSSERVAZIONE

- AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA FASI:
- PROIEZIONE DEL FILMATO O LETTURA
- DIAGNOSI INDIVIDUALE
- EVENTUALE DISCUSSIONE IN SOTTOGRUPPI
- DISCUSSIONE IN PLENARIA

I CASI

Definizione:

Resoconti veri o verosimili di fatti più o meno complessi da sottoporre al gruppo per diagnosi e/o decisione

Vantaggi:

- Concretezza: la realtà entra in aula
- Stimolante: vivacizza l'aula

Svantaggi:

- Tempi lunghi
- (se "aperti") *impegnativi* per il docente, che deve avere ben chiaro *dove* vuole andare e quali sono gli *obiettivi* del caso, inoltre deve *conoscere bene il testo*

OBIETTIVI DIDATTICI:

Capacità di diagnosticare e risolvere problemi

DUE GRANDI TIPI DI CASI

CASI CHIUSI

CASI APERTI

DUE GRANDI TIPI DI CASI

CASI APERTI

- Esistono moltissime soluzioni valide
- Ognuna ha vantaggi e svantaggi
- Difficile scegliere in assoluto
- Si usano per insegnare capacità intellettuali complesse

DUE GRANDI TIPI DI CASI

CASI CHIUSI

- Esiste solo una soluzione corretta o comunque un numero finito e limitato di soluzioni corrette
- Si usano per insegnare capacità intellettuali definite e procedurizzate;
- Per insegnare a riprodurre alcuni comportamenti che si sono identificati come corretti

CASI INTERNI O ESTERNI

CASI INTERNI

- Situazioni tratte dal contesto di appartenenza dei partecipanti
- Danno realistica alla discussione
- ...ma rendono difficile "prendere le distanze"
- Preparati dal docente sulla realtà aziendale

CASI INTERNI O ESTERNI ?

CASI ESTERNI

- Situazioni tratte da contesti differenti da quelli dei partecipanti
- Obbligano a maggior fatica per capire la situazione
- Danno un senso di estraneità
- ...ma rendono più facile apprendere schemi di ragionamento differenti
- ...e sono già pronti!

CASI INTERNI O ESTERNI ?

SPESSO

Prima caso esterno, poi casi interni

E' più difficile passare da un caso interno a uno esterno e non viceversa

Quale stimolo usare ?

- CASO SCRITTO
- CASO FILMATO
- AUTOCASO
- TESTIMONE ESTERNO

Quale stimolo usare ?

CASO SCRITTO

- È lo stimolo più usato
- Più facile da preparare
- Utile per esaminare la maggioranza delle situazioni

Quale stimolo usare ?

CASO FILMATO

- Sia film veri e propri
- ...sia video realizzati appositamente
- Utile per esaminare comportamenti e relazioni interpersonali
- Spesso seguito da role playing

AUTOCASO

caratteristiche 1

- Sono casi non preparati dal docente ma dai partecipanti stessi che traggono un caso dalla loro realtà lavorativa (problematica)
- Adatto a gruppi esperti e maturi
- Necessaria un po' di preparazione
- ...e, a volte, di semplificazione

AUTOCASO

caratteristiche 2

- Ruolo rischioso perché in tempo reale e senza preparazione (esperienza gestione di dinamiche di gruppo e del contesto ambientale /aziendale)
- Sviluppo di capacità di diagnosticare e di raccogliere informazioni
- Si ha trasferimento dell'apprendimento: i partecipanti hanno la possibilità di verificare sulla loro realtà il problema

AUTOCASO

caratteristiche 3

- Facilita la partecipazione e il coinvolgimento

- Se è mal condotto può provocare forti cariche di aggressività, invidia, conflitti...

AUTOCASO

progettazione

- Meglio impiegarlo come una delle tecniche e non come l'unica tecnica di un'intero corso
- Prende molto tempo
- Si potrebbe usare un secondo autocaso per rinforzare l'apprendimento
- Preferibile collocarlo quando il gruppo è maturo, non nella prima giornata
- Se messo all'ultimo giorno, lasciarsi due ore di margine nel caso l'intervento non riesca

AUTOCASO

FASI

1 – scelta del caso da discutere su criteri illustrati dal docente

In plenaria - In sottogruppo

2 – racconto del partecipante narratore

3 - domande del gruppo al narratore

4 – formulazione delle varie ipotesi di soluzione del problema posto

In plenaria - In sottogruppo

Tempo varia dalle 2 – 3 ore alle 5 – 6 ore

La preparazione del docente

- Scelta delle aree problematiche del caso

- Identificazione di:

Dati – documenti – situazioni – personaggi significativi

- Strutturazione di domande

Chi – come – perché – quando

A tutti – ai sottogruppi – ai singoli •Strutturazione di domande

Quale è il problema esposto nel caso?

Quali azioni fare ?

Chi poteva fare cosa ?

Chi potrà fare cosa ?

Cosa si può fare adesso ?

(domanda orientata al futuro – costruttiva

Suggerimenti per la gestione

- Sottogruppi

3 – 5 persone ciascuno

A rotazione

- Tre fasi

1.Lancio

2.Lavoro in sottogruppi

3.Discussione in plenaria Tre fasi

1.Lancio

- Domande didattiche a cui rispondere: cosa fareste se foste...

- Tempo disponibile

- Modalità di presentazione del compito – relazione scritta + fare domande

Tre fasi

2 – lavoro in sottogruppi

- Tempo un po' scarso, più eventuale extra tempo

- Assistenza del docente per verificare la comprensione, sbloccare dinamiche, tarare il tempo

Ruoli da assumere

GUIDA:

Riportare ai problemi – ai limiti di tempo – agli obiettivi

ASSISTENZA:

Fare sintesi – riformulare gli eventi – chiedere maggiore chiarezza

PUNIZIONI – PREMI

Evidenziare contributi importanti – scoraggiare i disturbi – correggere gli errori

Avvertenze

DURANTE LA DISCUSSIONE

PORRE DOMANDE CHE FACCIANO APPROFONDIRE L'ANALISI

NON AVERE UN'UNICA VISIONE O SOLUZIONE

NON SOSTITUIRSI AL GRUPPO

Se il caso è aperto max attenzione al non verbale, all'emotività, agli interventi...non esistono soluzioni giuste o sbagliate.